

17. DIGNIDADE HUMANA, TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS E ISONOMIA SALARIAL: posições da ANAMATRA e decisões do TRT –MG diante da reforma trabalhista

HUMAN DIGNITY, OUTSOURCING OF SERVICES AND WAGE ISONOMY: ANAMATRA positions and TRT-MG decisions in the face of Labor Reform

Ana Luíza Sampaio Alves
Amanda Maria Martins
Prof.^a Dr.^a Karen Artur¹

Resumo

Neste trabalho, serão discutidas as mudanças trazidas pela Lei da Terceirização e Lei da Reforma, no tocante à ampliação da terceirização de serviços e à não regulamentação da isonomia salarial, a partir dos posicionamentos da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e de decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região –MG (TRT 3). Como resultados, encontramos decisões judiciais que destoam dos entendimentos dessa associação e se direcionam para o acolhimento de argumentos econômicos para aceitar a ampliação da terceirização, principalmente devido ao posicionamento do Supremo Tribunal Federal em ações anteriores à Reforma, e para reforçar a aceitação da isonomia salarial apenas na terceirização ilícita, o que pode contribuir para o fechamento das discussões sobre desigualdade nas relações de trabalho.

Palavras chave: reforma trabalhista; terceirização; isonomia salarial; ANAMATRA, TRT 3

Abstract

In this paper, we approached the changes brought by the Outsourcing Law and the Labor Reform Law regarding the extension of the outsourcing of services and the non-regulation of wage isonomy for outsourced workers, from the positions of the National Association of Labor Magistrates (ANAMATRA), and the Regional Labor Court of 3rd Region (TRT 3-MG). As results, we find judicial decisions which disregard the understandings of this association, and which are directed to the reception of economic arguments, mainly due to the position of the Federal Supreme Court in actions about the extension of the outsourcing prior to the Reform, and which reinforce the acceptance of wage isonomy only in illicit outsourcing. This scenario can contribute to limit the discussions about inequality in the labor relations.

Key words: labor reform; outsourcing; wage isonomy; ANAMATRA, TRT 3

Introdução

A partir do trabalho de Vianna e Perlatto (2015), os quais apresentam como agenda de

¹ A docente orientou a pesquisa, sendo as discentes responsáveis pelo texto. As discentes fazem parte do Grupo “Trabalho, Direito e Justiça” (TRADJUST) e participaram como bolsistas voluntárias do projeto “Associações de juristas, instituições judiciais e atores do trabalho: reconfigurações normativas da cidadania” - VIC/UFJF - 2018/2019, instituição à qual agradecemos.

pesquisa a necessidade de investigarmos os caminhos utilizados pelas associações de juristas para, ao defenderem os direitos do trabalho e acompanharem os conflitos trabalhistas, se inserirem na vida política brasileira, por meio da promoção de interpretações da Constituição Federal de 1988, esta pesquisa tem por objetivo geral a investigação das ações da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) diante da reforma trabalhista de 2017 e sua repercussão nas decisões judiciais da Justiça do Trabalho.

A discussão da problemática acerca da terceirização de atividade-fim e sua consequência no tratamento isonômico entre trabalhadores terceirizados e contratados diretamente pela tomadora (doravante contratante, de acordo com a nova legislação) se mostra de grande valia na medida em que coloca em destaque a disputa entre argumentos de cunho econômico, baseados na modernização, muito embora isso signifique redução de custos e diminuição de direitos, e argumentos sociais, pautados na preservação do valor social do trabalho, da isonomia entre trabalhadores e da dignidade da pessoa humana.

Tendo por hipótese que essa disputa poderia ser visualizada nos enunciados da ANAMATRA sobre a reforma trabalhista e em sua aplicação nos tribunais, levantou-se os enunciados dessa associação na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT) sobre o tema da terceirização. Depois, pesquisou-se seu uso no TRT 3 no período de um ano após a reforma de 2017.

Como resultado, encontrou-se que os mais citados foram os enunciados 1 e 3 da Comissão 7 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (números 98 e 100 na contagem geral), sendo o primeiro referente ao acesso à justiça e o segundo à justiça gratuita, direitos fundamentais que buscaram ser restringidos pela reforma através da estipulação de pagamento da honorários de sucumbência pela parte vencida (artigo 791-A da CLT), da previsão de utilização dos créditos trabalhistas reconhecidos em juízo para pagamento de despesas do beneficiário da justiça gratuita com honorários advocatícios ou periciais (artigos 791-A, § 4º e 790-B, § 4º, da CLT), condenação do reclamante ao pagamento de custas- ainda que beneficiário da justiça gratuita- nos casos de não comparecimento à audiência de julgamento, sendo este pagamento uma condição para a propositura de nova demanda (artigo 844, §2º e 3º da CLT), dentre outros dispositivos que limitam os direitos dos trabalhadores de buscarem no Poder Judiciário a solução para seus conflitos.

Não foram encontradas referências aos enunciados sobre terceirização, provavelmente pela falta de tempo de uma maturação jurisprudencial e também pelas restrições institucionais colocadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), mas restou evidenciado que dois temas movimentam as discussões sobre a terceirização nesse âmbito: a ampliação para atividade fim e a isonomia salarial. Tais assuntos trazem à baila um tema ainda maior, que é a necessidade de preservação da dignidade humana do trabalhador diante das novas normas trabalhistas (DELGADO; DELGADO, 2017).

Nessa perspectiva, inegável é o fato de que ampliar a possibilidade de terceirização para a atividade-fim da empresa, sem se construir um leque de normativas capazes de regular a relação que irá surgir, uma vez que um empregado terceirizado exercerá as mesmas funções que outro trabalhador, na mesma empresa, mas com empregadores diferentes, com sindicatos distintos e, conseqüentemente, com direitos diversos, o que irá levar à uma precarização das condições de trabalho.

Garantir a manutenção do trabalho digno, bem remunerado e em condições ambientais e de saúde ideais para os terceirizados são desafios a serem enfrentados pelas instituições que atuam no direito do trabalho, bem como pelos operadores do direito deste ramo, uma vez que a Lei de Terceirização e a Lei da Reforma Trabalhista, além da desvalorização das instituições do trabalho, deixam diversas lacunas que não contemplam a garantia da dignidade humana do empregado terceirizado.

No entanto, a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos para a democracia brasileira e está prevista na Constituição Federal de 1988 no artigo 1º, inciso III, sendo o exercício do trabalho um meio para a efetivação de uma vida com mais dignidade, ao considerar-se que o trabalho é um meio para a sobrevivência, o reconhecimento social, as conquistas pessoais e o desenvolvimento social e econômico, sendo também elucidado como preceito constitucional máximo presente no artigo 1º, inciso IV. Assim, resguarda valores fundamentais que servem de parâmetro para que nenhum direito fundamental seja violado com as crises ou as mudanças sociais.

Com as aprovações, recentemente, da Lei 13.429 de 2017, conhecida como “Lei da Terceirização”, e da Lei nº 13.467 de 2017, chamada de “Lei da Reforma Trabalhista”, houve um aumento do número de empregados terceirizados², uma vez que essas legislações procuraram ampliar as possibilidades lícitas da terceirização na atividade fim. Além disso, a Lei da Reforma Trabalhista também incentiva a adoção da terceirização porque não assegura isonomia salarial para trabalhadores terceirizados contratados por meio da empresa de prestação de serviços.

Este trabalho é composto de três partes, além desta introdução. Na primeira parte, apresentamos as mudanças legislativas sobre o tema. Na segunda, abordamos a interpretação do STF sobre a constitucionalidade da terceirização em qualquer atividade. Na terceira parte, trazemos o posicionamento da ANAMATRA em seus enunciados, cotejando as decisões do TRT 3. Por fim, apresentamos nossas considerações finais acerca da perspectiva de possibilidade de discussões futuras sobre desigualdades nas relações de trabalho e sua superação, considerando as limitações do atual direito do trabalho, tanto na legislação quanto na jurisprudência.

Lei 13.429/2017 e Lei 13.467/17: ampliação do contrato temporário e possibilidade de terceirização de serviços em de atividade-fim como precarização de Direitos

Tendo como discurso o melhoramento da produtividade das empresas por meio da entrega a terceiros da execução das atividades periféricas e foco nas atividades inerentes ao seu objeto social, racionalizando as operações, a terceirização surgiu no período pós fordista visando a acumulação de capital (FONSECA, 2018). De fato, afirma-se que:

No Brasil, entretanto, iniciou-se um processo de contratação de mão de obra por meio de terceiros para laborar nas atividades essenciais da empresa tomadora de serviços, desvirtuando o instituto mencionado. Nesse processo, não há repasse das atividades finalísticas para terceiros. Repassa-se apenas a contratação do trabalhador. Terceirizar atividade-fim não é terceirizar. É intermediar mão de obra (FONSECA, 2018, p. 95).

No âmbito privado, a terceirização de mão de obra teve sua primeira regulação com a Lei nº 6019 de 1974 que tratou do “Trabalho Temporário”, regulando assim o fornecimento de mão de obra legalizado. No que tange à prestação de serviços, as primeiras demandas surgiram em agências bancárias na área de segurança e transporte, criando-se assim, durante o período da ditadura militar, o Decreto-Lei nº 1034 de 1969 que possibilitou a contratação de vigilantes através de empresas privadas (MAEDA, 2016). Em seguida, este foi revogado pela Lei nº 7.102 de 1983 que, para além do serviço de vigilância, regularizou a terceirização de serviços no transporte de valores. Após dez anos, esses serviços terceirizados de segurança e transporte de valores passaram a ser lícitos não somente para o setor bancário, mas para qualquer pessoa com

² Para um quadro dos efeitos da reforma trabalhista nas contratações e na desigualdade social, ver: Vazquez (2019?).

a Lei nº 8.863 de 1994 (TOMAZETTI, 2017).

Diante de ações judiciais na seara trabalhista envolvendo situações de empregados que atuavam em relações triangulares, o Tribunal Superior do Trabalho editou o enunciado de súmula nº 256 que admitia a contratação de trabalhadores por empresa interposta somente nos casos de trabalho temporário (Lei 6.019/74, referente ao fornecimento de mão de obra terceirizada) e nos casos de serviço de vigilância (Lei 7.102/83, referente ao fornecimento de serviços terceirizados). Esse enunciado teve como função orientar as ações que chegavam ao TST (ARTUR, 2007).

Em 1993, a súmula é cancelada pelo TST, que criou novo entendimento consubstanciado na Súmula 331, o qual foi responsável por alargar as hipóteses de terceirização no Brasil, sendo assim permitida a terceirização de atividades-meio. Essa foi a forma de proteção encontrada pela Corte às diversas atividades que estavam fraudando os direitos trabalhistas. A súmula supracitada e os entendimentos exarados pelos Tribunais Regionais do Trabalho passaram a ser responsáveis por regulamentar toda a sistemática da relação triangular firmada entre a até então chamada tomadora, o trabalhador e a empresa prestadora de serviços.

Conforme o entendimento firmado pelo TST, não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Ou seja, só seria lícita a terceirização de prestação de serviços nos casos em que esta estivesse relacionada com a atividade meio da empresa tomadora e, mesmo assim, não devendo haver a existência de elementos formadores da relação de emprego: pessoalidade e subordinação.

Diante das mudanças sociais e políticas, bem como da pressão econômica pela generalização dos serviços terceirizados, foi aprovada a Lei 13.429 de 2017, conhecida como “Lei da Terceirização”, e a Lei nº 13.467 de 2017, chamada de “Lei da Reforma Trabalhista”, as quais se complementam na regulação dos serviços terceirizados no país. Em conjunto, as leis supracitadas permitiram não só a terceirização de serviços ligados à atividades-meio da empresa, mas também daqueles relacionados à atividade-fim. Embora a primeira lei falasse em terceirização de serviços específicos, ela foi utilizada como um ensaio para a segunda lei avançar expressamente a terceirização em atividade fim. Além disso, foi legalizada a quarteirização de prestação de serviços.

Publicada em 31 de março de 2017, a Lei 13.429/17 – Lei de Terceirização- trouxe consigo significativas mudanças no que diz respeito às hipóteses de atividades que podem ser terceirizadas por uma empresa, modificando totalmente o entendimento construído ao longo de décadas na Justiça do Trabalho.

Segundo o artigo 2º da Lei 13.429/17 - que acrescentou o artigo 4º-A (caput e §§ 1º e 2º) na Lei 6.019/74 – a “empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”. Denota-se uma nítida diferença conceitual entre a Instrução Normativa MTB/GM 3/97 e a Lei 13.429/17.

Na Instrução Normativa supracitada havia explicitamente a restrição de que o “serviço determinado e específico” deveria estar fora do âmbito das atividades-fim e normais da empresa tomadora. De modo contrário, a Lei 13.429/17 nada dispõe acerca desta restrição, o que abre espaço para a possibilidade de terceirização irrestrita, independente da atividade que será repassada. Diante da dubiedade da Lei 13.429/17, os juristas e magistrados do trabalho começaram a interpretar a legislação supracitada de maneira restritiva, entendendo que se não há autorização expressa para a terceirização de atividade-fim, esta não poderia ser permitida.

A lacuna deixada pela Lei de Terceirização foi suprida pela Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista - para uns ou Contrarreforma para os que destacam seus efeitos negativos na vida do trabalhador- modificou a redação do artigo 4º-A da Lei 6.019/74 e deixou explícito que poderia ser feita a transferência na execução de quais atividades, inclusive atividades-fim, para uma empresa prestadora de serviço.

Atualmente, a discussão acerca da constitucionalidade do dispositivo supracitado encontra-se no centro dos debates trabalhistas. O Supremo Tribunal Federal (STF) já deu indícios de que esta seria constitucional, todavia, as instituições ligadas ao direito do trabalho e os magistrados da Justiça do Trabalho ainda mantêm viva a tese da inconstitucionalidade, não estando o debate totalmente fechado.

Não bastasse a possibilidade de terceirização irrestrita, a nova legislação trouxe ainda a hipótese de a empresa prestadora dos serviços poder subcontratar outras empresas para a realização das atividades designadas a ela pela empresa tomadora. Assim, a Lei 13.429/17, em seu artigo 2º (que acrescentou o artigo 4-A, § 1º na Lei 6.019/74), admite, de forma literal, que a empresa prestadora possa, na consecução das obrigações assumidas junto à empresa tomadora, optar em gerir a mão de obra ou proceder à subcontratação de outras empresas para a realização dos serviços. Isso significa que uma empresa prestadora pode terceirizar a sua própria atividade econômica, que é a prestação de serviços a outras empresas.

Todavia, deve-se lembrar que terceirizar atividade-fim só será vantajoso para as empresas quando diminuir custos e aumentar ganhos. E ela só gerará lucro se os direitos dos trabalhadores foram inobservados. Isto porque a contratante (antiga tomadora dos serviços), além dos gastos com seu próprio pessoal, terá que contabilizar em seus custos o valor que será pago à empresa prestadora de serviços para a execução de uma atividade que ela mesma poderia realizar (FONSECA, 2018). neste sentido, Fonseca dispõe:

A contratação de trabalhadores por meio de terceiros para desenvolver atividades finalísticas da contratante só pode implicar diminuição de custos se a contratada não investir em prevenção de acidentes e em equipamentos de proteção coletiva e individual, pagar salários menores, não pagar horas extras, não depositar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), deixar de conceder os intervalos para descanso para que o trabalhador labore mais etc. A tomadora de serviços arca com o lucro da terceirizada, mas, com a redução de salários e benefícios, a contratação finda sendo vantajosa para ela. Do contrário, a conta não fecharia. Que vantagem teria a fábrica em contratar um trabalhador por meio de terceiros para fazer o serviço que ela sabe como deve ser feito? (FONSECA, 2018, p. 97)

A partir do momento que a prestadora deixar de observar os direitos devidos a seus empregados, será mais barato manter a empresa funcionando, e conseqüentemente, poderá baixar os preços dos seus serviços, fazendo com que sua contratação pela empresa tomadora se torne mais barata. Assim, a terceirização de atividade-fim se tornará vantajosa, pois haverá uma contabilização de custos em um valor mais baixo pela contratação da fornecedora de serviços, que compensará seus gastos caso tivesse que contratar empregados próprios.

O dossiê realizado pela CUT (Central Única dos Trabalhadores), em 2014, acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores mostra claramente a precariedade das condições de trabalho e a ameaça à vida dos trabalhadores terceirizados, revelando, assim as várias faces da terceirização como o calote nos trabalhadores, as doenças, acidentes e mortes e os ataques aos direitos.

Neste cenário, destaca-se a ausência de previsão legal acerca da obrigatoriedade de ser observado a isonomia salarial entre empregado terceirizado na atividade-fim da empresa e empregado contratado diretamente pela tomadora de serviços. Ou seja, podem dois trabalhadores, um terceirizado e outro contratado direto, estarem exercendo a mesma atividade dentro da empresa contratante (tomadora de serviços) mas recebendo salários diversos, ante a ausência de previsão de isonomia salarial entre eles.

A única previsão relacionada ao tema trazida pela legislação está no artigo 4-C, § 1º da Lei 6.019/74 incluído pela Lei nº 13.467/17, que dispõe que a empresa contratante (tomadora)

e contratada (prestadora) poderão estabelecer, se assim entenderem, salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos. Ou seja, conceder a isonomia salarial é faculdade das empresas. O que era direito, agora, virou um bônus, que pode ser dado ou não.

Outra questão importante de ser destacada é o enquadramento sindical do terceirizado. Isto porque o artigo 8º da Constituição Federal determina que o enquadramento sindical deve observar o sistema confederativo e a organização por categorias. Diante disso, o enquadramento sindical do empregado depende do setor da atividade econômica preponderante de seu empregador (DELGADO, 2016).

Como as leis 13.429/17 e 13.467/17 não trazem qualquer disposição específica quanto ao enquadramento sindical do terceirizado, segue-se adotando a regra geral exarada pela Constituição Federal. Neste sentido, sabe-se que o empregador do terceirizado não é o tomador de serviços (contratante), mas sim a empresa prestadora de serviços. Conclui-se, dentro dessa ótica, que o empregado não integra a categoria profissional da tomadora para a qual efetivamente labora, mas sim a categoria da empresa prestadora de serviços (GARCIA, 2017).

Dessa forma, percebe-se que em uma mesma empresa poderá haver empregados diretamente contratados e trabalhadores terceirizados executando exatamente a mesma atividade, todavia, filiados a sindicatos diversos e, assim, não gozando dos mesmos direitos (SPAGNOL, 2017). Tendo em vista que esses dois trabalhadores não pertencem à mesma categoria profissional, é clara a possibilidade de inexistir isonomia de tratamento entre eles. Isso se dá porque a empresa contratante não pode ser obrigada a cumprir disposições de acordo ou convenção coletiva dos quais não participou, conforme entendimento jurisprudencial do TST (MIZIARA, 2017).

Além disso, a nova lei não traz qualquer disposição que preveja a obrigatoriedade de respeito às negociações coletivas da contratante quanto aos terceirizados, mantendo, assim, válido o entendimento do TST.

Ao final, o empregado terceirizado terá direitos e condições de trabalho totalmente diferentes daquele empregado contratado diretamente pela empresa tomadora, pois: a) para que uma empresa prestadora de serviços – que é quem contrata, dirige e paga os salários aos trabalhadores terceirizados e é responsável pela garantia e preservação de seus direitos-sobreviva no mercado por meio da execução de atividades-fim de outra empresas, ela terá que subjugar direitos dos trabalhadores, tornando sua contratação vantajosa via diminuição de custos para a empresa tomadora; b) seu empregador é a empresa prestadora de serviços, motivo pelo qual não integra a mesma categoria profissional que os empregados diretos da tomadora, não usufruindo assim dos mesmos direitos. Tudo isso contribui para a construção de trabalho terceirizado degradante, em condições que ferem a dignidade da pessoa humana, comprometendo a saúde física, psicológica e até mesmo financeira do trabalhador.

É inconcebível imaginar que em um mesmo ambiente possa haver tanta diferença de tratamento entre um e outro empregado. Foge à racionalidade e à função social do trabalho (que é a de dignificar o homem e propiciar a ele melhores condições de vida para si, para sua família e para a sociedade como um todo) existirem dois trabalhadores exercendo a mesma função, em um mesmo ambiente, colaborando para o lucro da empresa, mas não tendo os mesmos direitos.

Importante destacar aqui a distinção entre terceirização lícita e intermediação de mão de obra. Na terceirização, a contratante deveria adquirir de prestadoras de serviços atividades específicas e especializadas de sua cadeia produtiva que ela não quer realizar, e não mão de obra (trabalho humano). Com efeito, a terceirização deve envolver a prestação de serviços e não o fornecimento de trabalhadores por meio de empresa interposta.

Vale lembrar que a intermediação é, em regra, proibida, tendo o ordenamento aberto exceção somente para o caso de trabalho temporário, sendo esta a única forma lícita de terceirização de mão de obra. Tal proibição se deve à preservação do valor social do trabalho, tratando-se de fornecimento temporário de trabalhadores (mão de obra) para atuação para a

empresa tomadora. Assim, a empresa interposta faz a mera colocação de mão de obra à disposição da empresa contratante, não fornecendo nenhum tipo de serviço específico e especializado, podendo este trabalhador “fornecido” pela empresa de trabalho temporário realizar quaisquer das atividades da empresa tomadora, desde que no prazo e na forma determinados na legislação.

No contrato de trabalho temporário- cujo prazo foi aumentado com a reforma - em casos de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços, devendo o contrato ter prazo determinado. Nesses casos, por ser intermediação lícita, esta pode ser chamada de fornecimento de mão de obra ou terceirização de mão de obra.

Ressalta-se que, muito embora agora seja permitida a terceirização de atividade-fim, não pode haver subordinação e/ou pessoalidade entre o trabalhador terceirizado e a empresa contratante, pois, no caso de terceirização de atividade, contrata-se um serviço e não a mão de obra. Caso haja a presença de um desses elementos restará caracterizada a terceirização ilícita, sendo reconhecido o vínculo empregatício entre empresa contratante e trabalhador terceirizado.

Todavia, por todo o exposto, acreditamos que terceirizar atividade-fim, mesmo que se alegue não haver subordinação, aproxima-se, na realidade fática, mais do instituto da intermediação de mão de obra do que da terceirização especializada de serviços. Será necessária uma forte fiscalização por parte das instituições do trabalho para verificar se o instituto não está mais uma vez sendo utilizado para promover fraude à legislação, como tem ocorrida em nosso histórico de relações de trabalho.

Nos casos da terceirização de atividade-fim não se tratar de terceirizar um serviço objeto do contrato e sim de fornecer mão de obra por meio do repasse da contratação do trabalhador para que este realize um trabalho central da empresa, sendo verdadeiro aluguel de força bruta humana (FONSECA, 2018, p. 96), tem-se mera intermediação de mão de obra, um ato que é totalmente repudiado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como ficou explícito na Declaração de Filadélfia, pois o homem não é mercadoria.

Tem-se que o ordenamento jurídico reveste com o véu da legalização uma situação que, nos parece, muito se aproxima de uma mera intermediação de mão de obra, principalmente no aviltamento do trabalhador, pois coloca lado a lado empregados diretos e terceirizados em uma atividade que a contratante ainda se interessa, a ponto de ter empregados diretos. Contudo, o legislador se permite essa aproximação, por meio da máscara da legalidade e do argumento da modernização.

Conclui-se que permitir a terceirização irrestrita, como fizeram as Lei 13.429/17 e 13.467/17, nada mais é do que abrir caminho para a precarização do trabalho e a violação de direitos, comprometendo princípios como o da igualdade, o da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da vedação do retrocesso social, ambos previstos constitucionalmente e de caro valor social na preservação de um país mais justo, igualitário e decente para se viver. Ainda, viola o regramento estabelecido na legislação brasileira até o momento, no qual o fornecimento de mão de obra só é permitido em situações específicas do contrato temporário e por prazo determinado de no máximo 180 (cento e oitenta) dias prorrogáveis por mais 90 (noventa) dias, prazo este que foi ampliado com a Lei 13.429/17, já anunciando o aprofundamento da precarização.

Posicionamento do Supremo Tribunal Federal: ADPF 324 e RE 958.252

O Supremo Tribunal Federal (STF), no ano de 2018, julgou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida, nos quais se debateu a questão de ser considerada constitucional a terceirização em qualquer etapa do sistema produtivo e foi decidido que o reconhecimento de ser lícita a terceirização em qualquer atividade fim, vencidos por sete votos

a cinco. A favor votaram os ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Celso de Mello, Gilmar Mendes, Luís Roberto Barroso e Cármen Lúcia. Contrariamente, votaram os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Marco Aurélio Mello e Ricardo Lewandowski.

Na ADPF 324, de relatoria do ministro Luís Roberto Barroso, a Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG) questionou a constitucionalidade da interpretação nas decisões da Justiça do Trabalho com base na Súmula 331 do TST, alegando que viola preceitos constitucionais como a livre iniciativa e a valorização do trabalho. Já no RE 958252, de relatoria do ministro Luiz Fux, a empresa Celulose Nipo Brasileira S/A (Cenibra) interpõe contra decisão do TST que julgou ilícito a terceirização dos serviços de reflorestamento e afins por se tratar de atividade fim de acordo com o entendimento do tribunal que se baseia na Súmula 331.

O Ministro Luís Roberto Barroso firmou como tese a licitude da terceirização em qualquer atividade, cabendo à contratante verificar a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente por descumprimento de normas trabalhistas. Tem discussão que previdenciária seja solidária. Já a base da tese do Ministro Luiz Fux adotada foi que seria inconstitucional os incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do TST, pois a livre iniciativa também é assegurada como direito constitucional, e, assim, a terceirização ou qualquer outra forma de divisão de trabalho seria lícita independentemente do objeto social das empresas.

Diante dos entendimentos dos ministros que tiveram voto vencido, chama-se a atenção para o entendimento do Ministro Marco Aurélio, que abordou o ponto crítico que buscamos desenvolver neste trabalho. Para o ministro, a terceirização seria inconstitucional ao ferir o princípio constitucional de isonomia salarial entre os trabalhadores e desrespeitar a Declaração Universal de Direitos Humanos, assim dispõe:

A dispensa de tratamento inferior aos terceirizados – a qual, à míngua de evidências em sentido contrário, surge como regra geral no caso brasileiro – mostra-se incompatível com a garantia da isonomia remuneratória em sentido amplo prevista no inciso XXX do artigo 8º da Constituição Federal, reforçada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, da Organização das Nações Unidas – ONU, cujo artigo 23, § 2º, possui a seguinte redação: “Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho” (ADPF 324, STF).

Diante da posição adotada pelo STF, observou-se um olhar voltado exclusivamente para as justificativas econômicas, tais como todo o processo de globalização e a necessidade de mudanças nas relações trabalhistas para geração de emprego e dinamização da economia. Porém, enquanto órgão superior garantidor de direitos constitucionais, a situação do empregado como um agente já considerado hipossuficiente na relação empregatícia não se mostrou como pauta importante a ser discutida e compreendida na mudança de entendimento para a terceirização em qualquer atividade.

Nesse sentido, os argumentos utilizados para rebater as críticas já consolidadas sobre a terceirização e defender a sua constitucionalidade são pautados em argumentos econômicos, alegando a modernização das formas de trabalhos e na falta de um modelo específico de trabalho defendido pela Constituição. No entanto, esse entendimento enfraquece o papel que o direito tem na regulação desse tipo de exploração da mão de obra do trabalhador, o que se mostra contraditório a um órgão jurisdicional que tem a função de resguardar que direitos individuais e sociais para que não sejam violados, mesmo com as mudanças sociais.

Posicionamento da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e as decisões judiciais

No ano de 2017, diante do avanço do tema da terceirização (ainda PLC 30/2015 e PL

4302-C/1998) e da Reforma Trabalhista (PL 6787/2016) no Congresso Nacional, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) adequou a sua agenda político-institucional do referido ano no intuito de discutir as mudanças na legislação trabalhista que estavam sendo propostas. Assim, deixou clara sua posição contrária à PLC 30/2015, ao PL 4302-C/1998 e ao PL 6787/2016.

Após os desdobramentos legislativos e a aprovação da legislação supracitada, tendo em vista os impactos sociais dela advindos, a agenda político-institucional da ANAMATRA foi obrigada a discutir, com ainda mais afinco, as novas regulações trazidas pela Lei de Terceirização e pela Reforma Trabalhista no que tange aos direitos dos trabalhadores terceirizados. Tornou-se prioridade a discussão acerca das legislações que entraram em vigor no ano de 2017 (a primeira em março e a segunda em novembro), o que restou demonstrado com a divulgação da agenda de 2018.

Neste sentido, percebe-se, pois, que as associações de magistrados procuraram manter uma agenda de defesa de direitos sociais. Isto porque a literatura mostra que a construção dos papéis dos juristas do trabalho dá-se dentro de um processo que envolve não apenas questões corporativas, mas também as disputas sobre as interpretações legítimas da Constituição de 1988 (ARTUR; PESSANHA, 2018).

Assim, nos dias 09 e 10 de outubro de 2017, aconteceu em Brasília-DF a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, cujo tema era “Reforma Trabalhista”. Foram discutidos pontos cruciais da nova legislação que afetam diretamente a temática constitucional das relações de trabalho, dentre eles, a Terceirização, que ficou a cargo da Comissão 6 da Jornada.

Dentre os temas discutidos pela Comissão supracitada, para este estudo, destacamos três: a isonomia salarial entre os empregados terceirizados e aqueles contratados diretamente pela tomadora, a possibilidade de terceirização de atividade-fim e a representação sindical dos terceirizados.

O Enunciado nº 7 da Comissão 6 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (número 76 na contagem geral) geral dispõe que “os empregados das empresas terceirizadas têm direito de receber o mesmo salário dos empregados das tomadoras de serviços em mesmas atividades, bem como usufruir de iguais serviços de alimentação e atendimento ambulatorial”.

O fórum, neste enunciado, reforça a necessidade de uma leitura hermenêutica constitucional da Reforma Trabalhista, tão cara no ordenamento pátrio, para perceber que entender de maneira diversa do expressado no enunciado supracitado significa violar os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, III e 5º, caput, da Constituição Federal).

Contrariando toda a hermenêutica constitucional, a construção doutrinária de décadas, bem como entendimentos exarados pela própria Justiça do Trabalho, no julgamento do Recurso de Revista nº 10733-42.2015.5.03.0179 o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu em acórdão publicado na data de 30/11/2018 que, devido ao reconhecimento da licitude ampla da terceirização pelo Plenário do E. STF em julgamento com repercussão geral, revela-se inaplicável a isonomia prevista na Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-1 nos casos em que houver terceirização lícita. Ou seja, o trabalhador terceirizado só tem direito à isonomia salarial com empregados se a terceirização for ilícita; sendo lícita, poderá exercer as mesmas funções que um empregado direto da contratante, mas possuindo salário e outros direitos diversos deste, contrariando totalmente o princípio constitucional da igualdade.

Adotando o mesmo entendimento exarado pelo TST, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3) já proferiu diversas decisões em que, com base no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 958252, reconheceu a licitude da terceirização e, por isso, negou o pleito de reconhecimento de isonomia salarial, visto que esta só seria devida em casos de terceirização

ilícita³.

Uma luz de sobriedade pode ser encontrada no destaque dado pelos julgadores da Terceira Turma do TRT 3, no julgamento do Recurso Ordinário (RO) 0011285-80.2016.5.03.0014, ao fato de que, mesmo o STF tendo reconhecido a licitude de terceirização de atividade-fim, se presentes os requisitos do art. 3º da CLT, forma-se vínculo de emprego direto com a empresa tomadora de serviços. Havendo pessoalidade e subordinação- que são os elementos que diferenciam o terceirizado e o vínculo do empregado direto do tomador - deve ser reconhecida a ilicitude da terceirização e o vínculo direto entre o terceirizado e o contratante de serviços.

Desde modo, a partir de uma interpretação do ordenamento jurídico brasileiro após a entrada em vigor da Lei de Terceirização e da Reforma trabalhista, e dos entendimentos exarados pela Justiça do Trabalho, tem se entendido que será lícita a terceirização de atividade-fim, só existindo o direito à isonomia entre terceirizado e empregado quando a terceirização for ilícita. Será ilícita a terceirização quando restarem presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT, especialmente a pessoalidade e subordinação que, como dito anteriormente, são os elementos que diferenciam o vínculo do terceirizado e do empregado direto da tomadora.

Já o Enunciado nº 11 da Comissão 6 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (número 80 na contagem geral) preceitua que “o caput e parágrafo 1º do artigo 4º-A da lei 6.019⁴, são incompatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro (artigo. 7º, I, Constituição Federal e artigos 3º e 9º, CLT), pois implicam violação do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (artigos. 1º, IV; 5º, § 2º; 6º; 170 e 193, todos da Constituição Federal e constituição da OIT)”.

Todavia, desembargadores do TRT 3 têm adotado o entendimento firmado pelo STF no sentido de ser lícita a terceirização de atividade-fim mesmo que, em alguns casos, deixem claro que este não é o entendimento construído pela Justiça do Trabalho, conforme se depreende do julgamento do RO nº 0011855-87.2016.5.03.0104, em que um empregado de uma empresa de *call center* buscava o reconhecimento da ilicitude da terceirização e o vínculo direto com o banco para o qual prestava serviços de concretização de empréstimos e afins:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO - ATIVIDADE-FIM - EFEITOS. A respeito da terceirização em atividade-fim, é certo que esta Turma, em compasso com a jurisprudência trabalhista amplamente dominante, vem entendendo que, de acordo com a ordem constitucional vigente, bem como pelos efeitos nocivos provocados à sociedade, a intermediação de mão de obra é vedada pelo Direito do Trabalho, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador, salvo nas hipóteses de trabalho temporário ou nos casos de contratação de serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como de funções especializadas ligadas à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta, tal

³ Como exemplos, têm-se os Recursos Ordinários no TRT3 de números 0010415-48.2018.5.03.0181; 0000384-58.2013.5.03.0111; 0000020-87.2014.5.03.0067.

⁴ Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

qual preconizado na Súmula 331, itens I e III, do C. TST. **Não se desconhece, porém, que no dia 30/08/2018, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) acolheu a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e deu provimento ao Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, com repercussão geral**, e estabeleceu a tese jurídica de que "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária das empresas contratantes". É cediço, ainda, que o julgamento realizado pelo STF não se referia ao quadro normativo trazido pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, mas sim às situações anteriores à vigência dessa normatividade, como no caso em apreço. **Destarte, não obstante possua entendimento diverso a respeito do tema em questão, curvo-me, por disciplina judiciária, ao entendimento exarado pelo E. STF, pelo que se considera que o trabalhador, malgrado haja laborado na atividade-fim do tomador exclusivo de seus serviços, não faz jus ao pleito de declaração de ilicitude da terceirização perpetrada** (RO nº 0011855-87.2016.5.03.0104, grifos nossos).

Por fim, o terceiro Enunciado a ser destacado no presente trabalho é o de número 12 também da Comissão 6 (número 81 na contagem geral), determinando que:

Presume-se como sendo da mesma categoria, e representados pelo mesmo sindicato profissional, todos os trabalhadores terceirizados e aqueles diretamente contratados pela tomadora que realizem serviços relacionados à sua atividade principal. Inteligência que se extrai do interesse integrado e da atuação conjunta da empresa contratada e contratante, previstos no § 3º do artigo 2º da CLT, combinado com o conceito de categoria profissional decorrente do trabalho em comum em atividades econômicas similares ou conexas do artigo 511, § 2º, da CLT, e com a atividade preponderante conceituada no § 2º do artigo 581 da CLT.

A ANAMATRA buscou, por meio deste Enunciado, suprir a lacuna deixada pelo ordenamento no que tange ao enquadramento sindical dos empregados terceirizados. A ausência de previsão legal sobre o tema faz com que haja uma situação complicada, conforme narrado anteriormente: em uma mesma empresa poderá haver empregados diretamente contratados e trabalhadores terceirizados executando exatamente a mesma atividade, todavia, filiados a sindicatos diversos e, assim, não gozando dos mesmos direitos, não se sujeitando às mesmas regras advindas das negociações coletivas.

Corroborando com o compromisso firmado em sua agenda político-institucional de 2018, cujo objetivo era discutir e reinterpretar a Reforma Trabalhista com base na hermenêutica constitucional, além da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, a ANAMATRA realizou, entre os dias 02 e 05 de maio de 2018, em Belo Horizonte - MG, o XIX CONAMAT (Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho). Em tal congresso, fora instituída a Comissão 3: Reforma trabalhista: Constituição, tratados internacionais e Direito do Trabalho, cujo objetivo era discutir os dispositivos da Lei 13.467/17, sua aplicação conforme a constituição e os tratados internacionais.

Tal comissão, em consonância com os enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, aprovou 40 ordens acerca da aplicação e interpretação da Reforma Trabalhista. Uma delas foi a Ordem 33, que constatou ser inconstitucional o art. 4º-A da lei 6.019/74, na disciplina da terceirização irrestrita, por violar: o princípio da vedação ao retrocesso social, da isonomia, o princípio geral de livre acesso democrático aos quadros da administração pública e estimular a rotatividade da mão de obra, em contradição com o sistema constitucional de regras de proteção ao emprego.

Neste mesmo sentido, a Ordem 31 preceitua que os trabalhadores terceirizados e diretamente contratados devem possuir isonomia salarial com base no artigo 7º, XXXIV da Constituição Federal, atribuindo ao artigo 2º da Lei 13.467/2017, que altera o art.4º-c da lei

6.019/1974, uma interpretação conforme a Constituição Federal.

Em suas razões, os congressistas explicitam que o artigo 2º da Lei 13.467/2017, ao alterar o art.4º-C da Lei 6.019/74, já anteriormente modificado pela Lei 13.429/2017, deve ser declarado inconstitucional por dois motivos. Primeiro, por violar o princípio da proteção do emprego estabelecido constitucionalmente no artigo 7º da Constituição Federal, na medida em que autoriza a contratação de trabalhadores nas atividades-fim das empresas, e, segundo, por restringir o direito de igualdade, limitando o acesso igualitário dos terceirizados a apenas alguns aspectos de dignidade, se comparado com os trabalhadores contratados de forma direta pelo tomador contratante (art.4º-C da referida lei), ao estabelecer que a isonomia salarial só existirá mediante pactuação espontânea, neste sentido, entre a contratante e a prestadora.

Mas os congressistas foram além. Consideram matéria de ordem pública que deve ser pronunciada de ofício pelos juízes o reconhecimento da isonomia salarial. Isto porque está intimamente ligada a valores e direitos constitucionais, como os do art.5º, XXX; o art. 1º, III e IV (tutela à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho), assim como ao art.3º, III (promessa constitucional de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”), de modo a potencializar a força do art.461 da CLT.

Estes enunciados representam toda uma construção jurisprudencial que vem sendo amadurecida ao longo de anos na Justiça do Trabalho, bem como explicita a interpretação dada pelos doutrinadores e pesquisadores do ramo acerca de como as relações de trabalho devem ser reguladas.

Todavia, o resultado da pesquisa demonstrou que não é sempre que os operadores do direito têm aplicado, ou pelo menos colocado em pauta, os Enunciados e as Ordens referentes à terceirização na Reforma Trabalhista. Conforme destacado acima, o TRT 3 vem, em diversas situações ligadas à terceirização, caminhando na contramão daquilo proposto pela ANAMATRA.

Há que destacar que existem enunciados ligados ao acesso à justiça e justiça gratuita que vêm sendo utilizados como mecanismos de garantia e preservação de direitos dos trabalhadores⁵. Isto demonstra a importância de um pensamento jurídico e crítico do direito do trabalho por meio do qual seja possível dar ao texto da Reforma Trabalhista compatível com a Constituição Federal.

Entretanto, ainda há um longo caminho a ser percorrido até que o direito do trabalho seja visto e aplicado enquanto um direito fundamental, promotor do princípio da dignidade humana. Conforme se observa nos discursos, os argumentos econômicos estão imperando nas discussões em detrimento de preceitos de justiça social, o que é extremamente perigoso uma vez que isso promove desigualdades, sendo o papel do direito do trabalho colaborar na superação das mesmas.

Considerações finais

A Lei 13.429/17 e, mais explicitamente, a Lei 13.467/17 trouxeram a possibilidade de terceirização irrestrita. Tal possibilidade é extremamente problemática do ponto de vista social e jurídico porque a terceirização irrestrita abre a possibilidade de tratamento desigual para trabalhadores que exercerem as mesmas funções, sendo um terceirizado e outro contratado direto pela tomadora.

haja vista a ausência de previsão acerca da representação sindical dos empregados terceirizados; promove a precarização de direitos, pois a terceirização de atividade-fim só será lucrativa para a empresa tomadora (contratante) se a empresa prestadora (contratada) reduzir os custos para sua contratação; traz um problema de ordem jurídica, a partir da perspectiva que

⁵ Como os enunciados 1 e 3 da Comissão 7 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (números 98 e 100 na contagem geral).

terceirizar atividade-fim não se trata propriamente de terceirização enquanto especialização de serviços, mas sim de intermediação de mão de obra aceita pelo ordenamento sob o manto de legalidade mas que fere princípios como o da isonomia e valor social do trabalho, posto que nesses casos a empresa tomadora (contratante) não contrata um serviço específico e especializado, que não conseguiria realizar, mas sim contrata trabalhadores para a realização de um serviço típico da empresa.

Dentro desse contexto, o presente trabalho buscou analisar o entendimento firmado pelo STF na ADPF 324 e no RE 958.252, que reconheceu a constitucionalidade da terceirização de qualquer etapa o sistema produtivo. Apesar de os casos retratados nas ações serem anteriores à entrada em vigor da Reforma Trabalhista, a interpretação exposta pela Suprema Corte já indícios de como o Tribunal deve levar, pelo menos pelos próximos anos, a interpretação acerca do tema: possibilidade de terceirização da atividade-fim.

Além disso, analisou-se também o posicionamento de um dos agentes institucionais formadores de parâmetros interpretativos para a legislação trabalhista, qual seja a ANAMATRA. Esta instituição colocou em sua agenda político-institucional dos anos de 2017 e 2018 - mais especificamente na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e no XIX CONAMAT (Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) - discussões diretamente voltadas para as modificações trazidas pelas legislações supracitadas, tendo exarado seu posicionamento contrário às alterações trazidas no que tange à terceirização de atividade-fim, fim da isonomia entre trabalhadores terceirizados e contratados diretos e ausência de representatividade sindical adequada dos terceirizados, através da edição de Enunciados e Ordens.

Por fim, levando em consideração o posicionamento do STF, TST e da ANAMATRA, foram apresentados julgados do TRT3, nos quais restou claro que o Tribunal Regional, apesar de possuir, ao longo do tempo, entendimentos diversos dos exarados pela corte constitucional e pela corte do trabalho, tem adotado a interpretação dada pelo STF acerca da possibilidade de terceirização irrestrita e o entendimento firmado pelo TST contrário à possibilidade de reconhecimento de isonomia entre terceirizados e empregados, indo totalmente na contramão dos parâmetros interpretativos dados pela ANAMATRA.

Tem o TRT3 entendido pela licitude da terceirização da atividade-fim e pelo reconhecimento de isonomia entre terceirizados e empregados somente nos casos em que houver terceirização ilícita. Assim, só será ilícita a terceirização quando estiverem presentes pessoalidade e subordinação na relação entre terceirizado e empresa tomadora.

Por todo o exposto, percebe-se, pois, que o direito vem se fechando para a discussão jurídica relacionada à isonomia salarial e desigualdades das partes ao estabelecer que: 1) fica o reconhecimento de isonomia restrito a casos de ilicitude, que agora só se constará se for subordinação, de modo que já não se discute atividade fim; 2) fica a critério da autonomia das partes (contratante e contratada) a concessão ou não de tratamento isonômico entre terceirizados e empregados, conforme legislação anteriormente citada.

Referências

ARTUR, Karen. PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte. Construção social dos direitos do trabalho no Brasil: resistências democráticas à reforma trabalhista de 2017. *Século XXI, Revista de Ciências Sociais*, v.8, no 2, p.563-588, jul./dez. 2018.

BELTRAN, Ari Possidonio. Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações do trabalho. *Revista LTr. São Paulo*, v. 61, n. 4, p. 490-495, abr. 1997.

COELHO, Gabriela. Terceirização viola princípio da isonomia remuneratória, diz Marco

Aurélio. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-ago-30/terceirizacao-viola-principio-isonomia-marco-aurelio>>. Acesso em 15 de Março de 2019 às 13:57 hrs.

CUT, Central Única dos Trabalhadores. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 08 de Março de 2019 às 21:55 hrs.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito de Trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016
_____. DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Terceirização. Salvador: Juspodivm, 2017.

_____. Terceirização na reforma trabalhista e impactos da recente jurisprudência do STF. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-05/gustavo-garcia-terceirizacao-reforma-trabalhista-decisao-stf>>. Acesso em 16 de Março de 2019 às 23:18 hrs.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. Organizador: André Gambier Campos. – Brasília, Ipea, 2018.

MIZIARA, Raphael. Enquadramento sindical do trabalhador temporário e do terceirizado. Os Trabalhistas. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/enquadramento-sindical-do-trabalhador-temporario-e-do-terceirizado/>>. Acesso em 09 de Março de 2019 às 15:32 hrs.

SPAGNOL, Débora. A terceirização, a lei 13.429/2017 e seus impactos – vantagens, desvantagens e modificações. Jusbrasil. Disponível em: <<https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/446554177/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes>>. Acesso em 09 de Março de 2019 às 20:02hs.

XIX CONAMAT (Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho). Teses-Plenária Final. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em 11 de Março de 2019 às 15:42 hrs.

Revista Consultor Jurídico. Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/leia-aqui-voto-ministro-marco-aurelio.pdf>>. Acesso em 15 de Março de 2019 às 10:43 hrs.

PUPO, Amanda. Por 7 a 4, STF aprova terceirização irrestrita: Contratação nessa modalidade abrange todo tipo de atividade; decisão vale para processos trabalhistas abertos antes da Lei da Terceirização. Estadão. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,por-7-a-4-stf-aprova-terceirizacao-irrestrita,70002480546>>. Acesso em 16 de Março de 2019 às 20:11 hrs.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). STF decide que é lícita a terceirização em todas as

atividades empresariais. Disponível em:
<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em 10 de Março de 2019 às 14:24 hrs.

VAZQUEZ, Barbara Vallejos. Empobrecimento e naturalização das desigualdades são consequências da Reforma Trabalhista. IHUOnline. Disponível em:
<http://cee.fiocruz.br/?q=Barbara-Vazquez-Empobrecimento-e-naturalizacao-das-desigualdades>. Acesso em 12.02.2019 às 14: 16.